

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Rizal Armawansyah

Heru Susilo

M Djudi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

r_zonk@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much the relationship education and training influence on employee performance. The type research is explanatory research. This research carried out on employees PT. PLN (Persero) service area and network malang with a sample of 65 people. Research instrument questionnaire and documentation. While the data multiple linear analysis. Employee education has the effect of partial on job employee performance this is indicated by $t_{arithmetic} > t_{table}$ that is $4,906 > 1,999$ or value sig $t(0,000) < \alpha = 0.05$ then the employee education has a significant influence and employee performance. Thus testing shows H_0 rejected and H_a accepted. Employee training has the effect of partial and job employee performance this is indicated by $t_{arithmetic} > t_{table}$ that is $4,650 > 1,999$ or value sig $t(0,000) < \alpha = 0.05$ then the employee training has a significant influence on employee performance. Thus testing shows H_0 rejected and H_a accepted. Simultaneous influence of education and training on employee performance. $F_{arithmetic} > F_{table}$ that is $48,331 > 3,145$ or value sig $F(0,000) < \alpha = 0.05$ then it shows no effect simultaneously from education and training on employee performance. Thus testing shows H_0 rejected and H_a accepted.

Keywords: *Employee Education, Employee Training, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan sampel sebanyak 65 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda Pendidikan Karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,906 > 1,999$ atau nilai sig $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka Pendidikan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,650 > 1,999$ atau nilai sig $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,331 > 3,145$ atau nilai sig $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka hal ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Pendidikan Karyawan, Pelatihan Karyawan, dan Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan persaingan yang semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus mampu mengikuti, menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang muncul. Sumber daya manusia dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam perusahaan yaitu untuk menghasilkan suatu produk barang dan jasa. Pemanfaatan sumber-sumber penting tersebut memerlukan kemampuan perusahaan dalam hal manajemen dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna tinggi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat implementasi strateginya. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme di bidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat pantas untuk mendapatkan perhatian dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperi teknologi) tidak akan berfungsi. Artinya kelangsungan hidup suatu organisasi terutama terletak pada manusia, karena manusia mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru. Untuk itu program pengembangan pegawai sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan pegawai meliputi rangkaian aktivitas dalam rangka penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, dan yang paling penting dalam pengembangan ini adalah bagaimana potensi masing-masing pegawai mengalami perubahan yang lebih baik, hal ini sesuai dengan pendapat Heijdrachman dan Husnan (2004:74) yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah, “untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, ketrampilan dan

sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya”

Instrumen yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. “Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan” (Siagian, 2003:18). Dengan adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektifitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan.

Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program diklat yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program diklat yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan, ketrampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di Bidang Jasa kelistrikan dengan melayani para pelanggan dengan mengedepankan pelayanan. Karena pelayanan yang baik dan memuaskan merupakan prioritas utama perusahaan. Perusahaan tidak hanya mempersiapkan pada perbaikan yang mengarah pada produk yang dihasilkan, tetapi juga mengarah

pada peningkatan kualitas karyawan dalam pelayanan sehingga memberikan kepuasan bagi pelanggannya. Karyawan merupakan aset utama dan salah satu yang penting bagi perusahaan. Pada prakteknya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tentu menginginkan agar karyawannya memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Apalagi beberapa tahun belakangan ini terjadi penurunan pelayanan dan dinilai kurang memuaskan seperti terjadinya pemadaman bergilir yang menimbulkan banyak keluhan dari pelanggan. oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah dengan adanya program pelatihan.

Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang berasal dari berbagai tingkatan sosial dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kemampuan kerja mereka. Atas dasar kondisi tersebut maka pihak perusahaan selalu berusaha untuk mengembangkan keahlian para karyawan melalui kegiatan pelatihan secara rutin baik yang dilakukan oleh perusahaan sendiri juga pelatihan yang diadakan oleh instansi yang lain. Usaha kegiatan pelatihan tersebut yaitu dalam upaya untuk peningkatan prestasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar *didik*, dan diberi awalan *men-*, menjadi *mendidik*, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan (W.J.S. Poewardaminto: 1985). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:263), Pendidikan berasal dari kata dasar didik (*mendidik*), yaitu memelihara dan member latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik.

Menurut UU Sitem pendidikan No.20 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, definisi Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi

dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan adalah sebuah fenomena social, disitu terdapat suatu ikatan alamiah seseorang dengan yang lainnya, misalnya antar sesama manusia, manusia dengan alam disekitarnya, dan juga antar makhluk hidup yang satu dengan lainnya. "Oleh karena itu pendidikan harus bersifat absolut dan komprehensif, tidak mengenal batasan waktu serta ruang" (Eko Ilham:2006). Sedangkan dalam Sistem Pendidikan Nasional, istilah pendidikan diartikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya pada masa yang akan datang.

Pelatihan

Ranupandoyo dan Husnan (2002:77), mendefinisikan pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: "Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya".

Sementara menurut Andrew E. Simula dalam Mangkunegara (2003:50), pendidikan merupakan suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir.

Training is short-termms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose. Development, inference to staffing and personel matters, is a long-terms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose.

(Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis

dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai menajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum).

Notoatmodjo (1998:25) menyatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2003:67) pengertian “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain Hasibuan (2002:94) bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (performance) pegawai. Dalam kehidupan organisasi, penilaian prestasi kerja sangatlah perlu dilaksanakan. Mangkuprawira (2002:223) berpendapat, “penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang”. Senada dengan pendapat itu, Mathis dan Jackson (2002:81) juga menyatakan “bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan”.

Dharma (1999:154) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan banyak cara, tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, yaitu mutu tugas atau pekerjaan yang harus dihasilkan (baik tidaknya)

- c. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan penyelesaian tugas dengan waktu yang ditetapkan.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan karyawan (X1) dan pelatihan kerja karyawan (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan karyawan (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel pelatihan kerja karyawan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menurut sugiyono (2004:10), “penelitian menurut tingkat eksplanasi (level of explanation) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain”. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang beralamat di jalan Jendral Basuki Rahmat 100 Malang. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 65 orang.

Dalam Penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul”. Data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel yang kemudian dibahas secara deskriptif.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari pengertian tersebut, maka rumus linier berganda menurut Hasan (2006:117) dapat dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Prestasi Kerja

a = Konstanta

X1 = Variabel Pendidikan

X2 = Variabel Pelatihan

b1 dan b2 = Koefisien regresi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2008:192), yaitu:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

Fh = Fhitung

R = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kaidah pengujian signifikansi adalah Jika $\text{sig } F \leq \alpha$, maka H0 ditolak atau dengan kata lain mengambil kesimpulan H1 (signifikan).

b. Uji Parsial

untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan diantara kedua variabel X terhadap Y. Menurut Sugiyono (2008:194), rumus yang digunakan untuk menghitung Uji t, yaitu:

$$t = \frac{r_{p\sqrt{n-3}}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

rp = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung

Kaidah pengujian signifikansi adalah Jika $\text{Sig } t \leq \alpha$, maka H0 ditolak atau dengan kata lain mengambil kesimpulan H1 (signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Unstandardized	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	Coefficients (B)	koefisien beta			
X1	1.308	0.458	4.906	0.000	Signifikan
X2	0.232	0.435	4.650	0.000	Signifikan
Konstanta	: 2,451				
Variabel terikat	Y				
R	: 0,781				
R square (R ²)	: 0,609				
Adjusted R square	: 0,697	F tabel :	3.145		
F hitung	: 48,331	t tabel :	1.999		
Probabilitas Fhitung	: 0.000				

Sumber: Data Primer yang diolah (2015)

Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha = \text{yaitu } 0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,451 + 1,308 X_1 + 0,232 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 2,451 yang artinya apabila perusahaan tidak memperhatikan Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) maka Prestasi karyawan akan tetap sebesar 2,451.

b. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) sebesar 1,308 yang artinya Prestasi Karyawan (Y) akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan Pendidikan (X1). Jadi apabila Pendidikan mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

c. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,232 yang artinya Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan Pelatihan (X2), Jadi apabila Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, apabila Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) meningkat maka akan diikuti peningkatan Prestasi Karyawan (Y).

Koefisien nilai R sebesar 0.781, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat. Sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan kuat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiono, 2011:184)

Hubungan antara variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,697. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan. Berdasarkan

table 1 nilai F hitung sebesar 48,331. Sedangkan F tabel sebesar 3,145. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,331 > 3,145$ atau nilai $sig\ F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y).

2) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan table 1 diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Uji t antara Pendidikan (X1) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 4,906$. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,906 > 1,999$ atau nilai $sig\ t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pendidikan (X1) atau dengan meningkatkan Pendidikan (X1) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara nyata.

b) Uji t antara Pelatihan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 4,650$. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,650 > 1,999$ atau nilai $sig\ t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pelatihan atau dengan meningkatkan Pelatihan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja

karyawan adalah Pendidikan karena memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,458 dan paling besar t hitung yaitu sebesar 4,906.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan pada bagian selanjutnya dengan melakukan uji analisis linier berganda, Uji F dan Uji t dengan menggunakan alat uji SPSS ver 21. Hasil uji hipotesis yang di ajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Pendidikan Karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan t hitung $> t$ tabel yaitu $4,906 > 1,999$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa Pendidikan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Dewey dalam Abu (2007:69) mengatakan bahwa pendidikan adalah “Proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”. Dengan demikian, perbedaan pendidikan karyawan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu.

b. Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan t hitung $> t$ tabel yaitu $4,650 > 1,999$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2003:52) “bahwa tujuan utama pelatihan pada intinya adalah meningkatkan kinerja (prestasi kerja)”. Pelatihan bagi pegawai dapat menambah pengetahuan dan kecakapan, melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien, mengembangkan keahlian dan sikap serta pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

c. Pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. F hitung $> F$ tabel yaitu $48,331 > 3,145$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka hal ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan dari

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan (Siagian, 2003:18) “Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan”. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan. Dari tabel 4.8 diketahui ada kontribusi antara Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Pendidikan karena memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,458 dan paling besar t hitung yaitu sebesar 4,906.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian beserta temuan-temuan yang dihasilkan belum mampu mengungkap keseluruhan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan kurangnya penjelasan secara holistik atas permasalahan yang diangkat yaitu pendidikan dan pelatihan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan yang melekat pada peneliti sendiri maupun hambatan-hambatan yang ada selama pelaksanaan penelitian antara lain:

1. Data primer penelitian diperoleh melalui kuesioner yang jawabannya berdasarkan persepsi karyawan. Penelitian berdasarkan persepsi bisa mengalami bias kepantasan sosial (social desirability), artinya bias yang timbul karena responden memberikan jawaban-jawaban yang dianggapnya benar sesuai dengan persepsi sendiri-sendiri (baik atau buruk menurut ukuran dirinya sendiri). Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan tersendiri bagi peneliti untuk mengukur kebenaran dan kejujurankaryawan dalam menjawab kuesioner. Disamping itu ada kemungkinan

responden memberikan jawaban asal dijawab sehingga data yang diperoleh bias.

2. Penelitian dilakukan di satu tempat saja yaitu PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, yang berarti hasil penelitian belum bisa dijadikan acuan secara penuh karena keterbatasan waktu dan tempat.

3. Peneliti hanya meneliti 3 variabel saja yaitu pendidikan karyawan, pelatihan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Sementara masih banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti Kemampuan dan Motivasi karyawan yang tidak masuk dalam pembahasan penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Prestasi Kerja karyawan (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan dapat diterima.

2. Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan t hitung $>$ t tabel, maka pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan.

3. Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan t hitung $>$ t tabel, maka pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga mampu memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Disarankan agar pihak perusahaan lebih meningkatkan dalam memberikan instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan secara langsung dan penugasan sementara agar karyawan lebih memahami dan mendapatkan pengetahuan lebih banyak lagi karena dilihat dari hasil kuesioner kedua item tersebut memiliki nilai mean paling rendah dari beberapa item yang ada. Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan semakin banyak pengetahuan dan ketrampilan yang didapat dalam pelatihan maka semakin bertambah pula prestasi kerja karyawan tersebut.

2. Penelitian terhadap prestasi kerja karyawan ini akan sangat diperlukan oleh perusahaan dalam pengembangan mutu sumber daya manusia, sehingga dengan penelitian ini mampu memperbaiki dan memberikan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam mengambil terkait masalah sumber daya manusia.

3. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengungkap lebih banyak permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang dimaksud seperti variabel kemampuan dan variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abu dan Nur Uhbiyati. 2007. Ilmu pendidikan. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.

- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan. 1993. Manajemen Persnalia, Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, M dan Mahriot Amh Manullang. 2008. Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. Sistem Manajemen kinerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. Safri. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. 2009. Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandoyo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.